

臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第106號

原告 顏伊伶

訴訟代理人 顏彬宇

江建宇

被告 瑞成奈米股份有限公司

法定代理人 何偲瑜

訴訟代理人 李進成律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告原起訴聲明為：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）233,914元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。嗣於民國108年1月14日當庭變更聲明為：（一）被告應給付原告341,914元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。揆諸前開規定，於法並無不合，自應准許。

二、原告主張：

（一）緣原告自98年6月至107年4月9日止受僱於被告，擔任採購人員，原約定月薪為52,000元，之後向下修正又逐步緩升。原告於107年3月13日向被告預告於同年4月13日離職，然於107年3月16日查詢勞保投保資料後，始發現被告不僅未於原告就職當日為原告投保勞工保險，且原告自98年6月至12月每月實領最低薪資為34,000元，勞退金至少應為1,51

5 元，惟被告未依法於 98 年 6、7 月為原告提繳勞退金，僅
於 98 年 8 月提繳勞退金 1,008 元、9 至 12 月按月提繳勞退金
1,440 元。再者，原告自 102 年 2 月起，每月實領薪資達 40
,000 元以上，惟被告僅以 28,800 元之級距為原告提繳勞退金
1,728 元，顯為高薪低報，有勞動基準法（下稱勞基法）第
14 條第 1 項第 6 款之情形。又原告薪資架構為「匯款 32,577
元 + 現金 9,000 元 + 被告應提繳之勞退金百分之 6」，被告
利用原告長居美國不熟悉本國法律，稱「匯款 + 現金」給付
方式、勞退金由員工自行負擔，實難認被告未違反勞基法第
14 條第 1 項第 6 款之情事。另被告辯稱現金部分係以負責人
身分贈與，不該當薪資性質，然依勞基法第 2 條第 3 款就工
資之定義，以勞工立場而言，匯款與現金給予之部分既係每
月皆能自資方受領，其給付係按月給予，金額亦無在短時間
產生劇烈波動之情事，當屬薪資之一部，於計算勞保、勞退
適用之級距時即應合併計算，否則難認被告係用脫法行為之
方法規避勞工保險條例。原告遂於 107 年 3 月 19 日告知被告
該侵害之發生，已屬變更離職原因，被告遲至於同年 3 月 27
日與原告會談，堅稱一切合法，原告於知悉後生效前，即通
知被告該侵害之發生，若遭被告隱匿而不能變更離職事由，
無異於變相鼓勵被告違法隱匿進而侵害勞工之權益，原告於
107 年 3 月 27 日口頭向被告負責人何偲瑜表示被告有高薪低
報的情事，必須說明清楚，不然需要調解，否則就要離職。
尤有甚者，被告於全體員工面前，稱原告之作為係「腦袋不
知道在想什麼，都聽不懂」等語，意欲用老員工施壓並要求
原告接受高薪低報係「通常狀態」，每位員工皆如此，堅持
原告係自願離職，而不願開立相關證明與給付資遣費，並於
107 年 4 月 9 日要求原告不用再來了，予以辭退，該辭退既
係於預告終止勞動契約期日之前，當屬資遣之性質。再原告
於預告離職後因尚有特休、投資金額請求返還等持續與被告
協商，嗣於同年月 10 日提起勞資爭議調解，是以被告並非係
免除原告預告期間之工作義務，而係為避免原告於勞動契約

有效期間向其主張法律上權利，索性將原告資遣，難認被告此舉無違反民法第148條規定而屬權利濫用。

(二)茲就原告之請求說明如下：

- 1.原告自98年8月10日任職被告，至107年4月9日離職，年資共計8年又208日，其離職前薪資43,500元，依勞工退休金條例第12條規定，請求資遣費186,394元，並請求被告開立非自願離職證明書。
- 2.被告違反勞基法第14條第4項規定，已如前述，原告已於法定期間內向被告反應，被告亦在勞動契約有效期間內將原告辭退，無論係被告資遣原告，或係被告依勞基法第14條第4項規定終止勞動契約，皆應有就業保險法第11條第1項第1款、第3項規定適用。惟因被告拒不開立非自願離職證明書予原告，致原告無從申請失業給付，並因被告高薪低報受有損害，依勞工保險失業給付實施辦法第9條規定：失業給付每月按申請人離職辦理就業保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之60發給，最長發給6個月，原告離職前之薪資為43,500，然實際投保薪資為28,800，且原告已離職逾6個月，故請求失業給付差額47,520元。
- 3.另被告以每月直接扣薪之方式，提取原告之薪資作為轉投資，金額共計108,000元，爰請求被告返還之。被告抗辯「實際據被告計算應為七萬多元左右」，惟當時係以期貨作為操作標的，全權代操整筆金額，其損益情形應以對帳單、損益表為據，而非猜測之數據。

(三)併為聲明：

- 1.被告應給付原告341,914元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 2.被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、被告則以：

- (一)原告自98年8月10日至99年3月31日，任職於被告；自99年4月1日至102年1月21日，任職於通茂綠能有限公司（下稱通茂公司）；自102年1月23日至107年4月13日，任職

於被告，擔任採購經理職務。原告於107年3月13日以另有人生規劃為由，向被告提出辭呈，表明於107年4月13日離職。其後兩造就勞資紛爭，於107年4月19日新北市政府勞工局勞資爭議調解中，達成和解事項如下：(1)被告已於107年4月5日給付15,950元之特別休假應休未休之11日工資予原告，原告於調解會中同意拋棄此請求；(2)被告已支付原告80,000元返還投資額，原告於會中同意撤回其原主張返還投資額未交付款項、資遣費、開立非自願離職證明書及因高薪低報所生之失業給付差額等請求；(3)就98年8月10日至107年4月9日之勞退金百分之6提繳差額及自工資中扣繳勞退金百分之6之爭議，被告已於107年4月30日支付240,000元予原告，完成和解條件，原告不得再向被告及通茂公司主張，原告亦不得向被告及通茂公司，提出行政檢舉。

(二)原告於107年3月16日向被告反應高薪低報之情事，被告向原告說明其薪資所得之報酬，講解被告規定，須依照個人工作資歷，逐漸調升薪水，且原告工作十餘年間，被告亦依規定逐步調薪，目前薪資為43,500元（含被告負責人私下贈與原告現金10,000元至13,000元不等），並說明其他員工均依照制度給付薪水，並無額外之其他獎金、津貼。詎原告於107年3月13日主動辭職，同年4月9日完成職務交接，被告即告知可提早離開公司，於4月13日開立離職證明及申請勞工保險退保，均依照原告主動提辭呈之離職日期所載，依勞基法第18條規定，被告無須給付資遣費，並已依勞基法第19條規定，開立離職證明予原告，故原告請求開立非自願離職證明書、資遣費，均無理由。

(三)併為答辯聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：

(一)原告自98年8月10日至99年3月31日任職被告；自99年4月1日至102年1月21日任職於通茂公司；自102年1月23日至107年4月13日任職被告，擔任採購經理。原告自106年10月至107年4月應領薪資均為43,500元。

01 (二)被告已於107年4月5日給付15,950元之特別休假應休未休
02 之11日工資予原告，原告於調解會議中同意拋棄此請求。

03 (三)就98年8月10日至107年4月9日之勞退百分之6提繳差額
04 及自工資中扣繳勞退百分之6之爭議，被告已於107年4月
05 30日支付240,000元予原告，完成和解條件，原告不得再向
06 被告及通茂公司主張，原告亦不得向被告及通茂公司，提出
07 行政檢舉。

08 五、原告主張其自98年6月起受僱於被告，擔任採購人員，其於
09 107年3月13日向被告預告於同年4月13日離職，然於107
10 年3月16日查詢勞保投保資料後，始發現被告就勞保投保薪
11 資高薪低報及勞退金提繳不足情事，有勞基法第14條第1項
12 第6款之情形，原告遂於107年3月19日告知被告該侵害之
13 發生，已屬變更離職原因，被告遲至於同年3月27日與原告
14 會談，堅稱一切合法，原告並口頭向被告負責人何僊瑜表示
15 被告有高薪低報的情事，必須說明清楚，不然需要調解，否
16 則就要離職。爰請求被告給付資遣費186,394元、失業給付
17 差額47,520元及返還投資款108,000元，合計341,914元，
18 並應開立非自願離職證明書等語。被告則以前詞置辯。是本
19 件兩造之爭點厥為：(一)兩造勞動契約於何時、因何原因終止
20 ？(二)原告各項請求無理由？

21 六、法院之判斷：

22 (一)兩造勞動契約於何時、因何原因終止？

23 1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各
24 當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項定有明文。不
25 定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思
26 表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效
27 力。又終止勞動契約，依民法第263條準用同法258條之規
28 定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字
29 第2294號、65年台上字第1107號判例意旨參照）。又對話人
30 為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；
31 非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時

，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判例要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

2. 查本件原告於107年3月13日提出辭呈，向被告公司表明因「將安排人生規劃」，預計離職日期為107年4月13日，有被告提出之原告書立之上開辭呈可按（見本院卷第49頁），並為原告所不爭，堪認原告已向被告通知於107年4月13日終止兩造間勞動契約之意思表示甚明。原告雖主張其業於107年3月16日發現被告將勞工退休金投保薪資高薪低報，旋即於107年3月19日告知被告侵害權益之情事，已屬變更離職之原因，於107年3月27日口頭向被告負責人何偲瑜表示被告有高薪低報的情事，必須說明清楚，不然需要調解，否則就要離職，已依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約云云。然查，終止勞動契約應向他方當事人以意思表示為之，已如前述，則縱認原告有於107年3月19日、3月27日有告知被告涉有將勞保投保薪資投保薪資高薪低報及勞退金提繳不足之侵害情事，惟其仍應在其自願離職之終止生效日即107年4月13日前，另依勞基法第14條第1條第6款之規定向被告為終止契約之意思表示。而觀諸原告於起訴狀先係陳稱「原告係於107年3月16日知悉侵害事實，翌日即向雇主反應，惟雇主並不予以理睬，……並於107年4月9日經被告公司負責人何偲瑜離職……」云云（見板司勞調字卷第7頁）；嗣其訴訟代理人於本院107年10月1日本院言詞辯論期日則稱：「（問：原告主張之兩造契約終止時點及事由？）107年3月27日，終止方式為口頭對負責人何偲瑜，事由為勞基法第14條第一項第六款高薪低報終止契約。」云云（見本院卷第58頁）；其後在民事準備狀復稱：「原告自107

01 年3月16日發現勞保資料（含年資與高薪低報）有異即向被告
02 反應並詢問解決之方式，惟被告不僅未妥適處理，……堅
03 持原告係自願離職，而不願開立相關證明與給付資遣費並於
04 4月9日提前要求原告不用再來了，予以辭退。而該辭退既
05 係於預告終止勞動契約期間之前，當屬資遣之性質。……」
06 云云（見本院卷第66-67頁）；再於民事準備二狀陳稱：「
07 再查，3/13為禮拜五，3/17禮拜一即告知雇主該侵害之發生
08 ，口頭變更離職原因，並請求被告說明相關事項，此後數天
09 被告均不理睬，時至同年3月27日與被告之會談被告堅稱一
10 切合法，協談破裂，遂提起勞工調解。」云云（見本院卷第
11 75頁）；嗣其訴訟代理人於本院107年11月5日言詞辯論期
12 日又稱：原告於107年3月16日因為調勞工保險投保資料才
13 發現有侵害的事實，於107年3月17日約被告做說明，一直
14 到107年3月27日當天才有會談，原告於107年3月27日口
15 頭向被告負責人何僊瑜表示被告有高薪低報的情事，必須說
16 明清楚，不然需要調解，否則就要離職，107年3月28日也
17 有談過，被告稱一切合法，107年4月9日被告拉原告去舊
18 員工那裡共同會談，並指稱原告腦袋有問題，怎麼都聽不懂
19 云云（見本院卷第90-91頁）。參互以觀，原告就兩造間勞
20 動契約之終止，究係由其於107年3月27日向被告為終止契
21 約之意思表示，抑或係於107年4月9日遭被告辭退一節，
22 前後供述歧異，已難憑採，且勞基法第14條第1項第6款之
23 終止權之發動需由勞工即原告為之，而原告就其有以被告違
24 反勞基法第14條第1項第6款規定向被告為終止契約之意思
25 表示，並未提出任何證據舉證以實其說，自不足採。再者，
26 原告既已預告於107年4月13日離職，其既未舉證證明被告
27 有短付原告迄至107年4月13日之薪資，且被告於107年4
28 月13日始將原告勞工保險申報退保，則被告免除原告107年
29 4月10日至13日勞務之提供，自無不可，況原告並未就被告
30 有為契約終止權之行使舉證以實其說，是原告主張其於107
31 年4月9日遭被告辭退云云，亦不足採。

01 3. 綜上，原告既未舉證證明其於自願離職之終止生效日107年
02 4月13日前，已另依勞基法第14條第1條第6款之規定向被告
03 為終止兩造間勞動契約之意思表示，堪認兩造間勞動契約
04 乃係於107年4月13日因原告自願離職而終止。

05 (二) 原告各項請求無理由？

06 1. 請求資遣費186,394元部分：

07 按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定
08 期間預告雇主；有下列情形之一者，勞工不得向雇主請求加
09 發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止
10 勞動契約者；二、定期勞動契約期滿離職者，勞基法第15條
11 第2項、第18條分別定有明文。查兩造間之僱傭關係乃因原
12 告單方之意思表示而自願終止乙節，已如前述，則原告既單
13 方終止兩造間不定期之勞動契約而自願離職，揆諸上開規定
14 ，原告請求被告公司給付資遣費186,394元，為無理由，不
15 應准許。

16 2. 請求勞保失業給付差額47,520元部分：

17 (1) 按「年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主
18 或其所屬機構為投保單位，參加本保險（就業保險）為被保
19 險人：一、具中華民國國籍者。…」、「依前條規定應參加
20 本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未
21 為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日
22 或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞
23 工離職之當日，列表通知保險人。其保險效力之開始或停止
24 ，均自應為申報或通知之當日起算。但投保單位非於本法施
25 行之當日或勞工到職之當日為其申報參加本保險者，除依本
26 法第三十八條規定處罰外，其保險效力之開始，均自申報或
27 通知之翌日起算。」、「本保險各種保險給付之請領條件如
28 下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前
29 三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工
30 作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之
31 日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」、「被保

險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。」、「公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起十四日內推介就業或安排職業訓練。未能於該十四日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。」、「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。」就業保險法第5條第1項第1款、第6條第3項、第11條第1項第1款、第25條第1、2、3項分別定有明文。準此，勞工請領就業保險失業給付時，應以非自願離職為要件，且須向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構於翌日完成失業認定，再轉請勞工保險局核發失業給付等為其核發之要件，非一有發生非自願離職事由時，即當然得請領失業給付，抑且，勞工若向雇主請求發給離職證明文件遭拒時，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之，是有關申請失業給付之權利尚不致因此受影響。

(2) 查兩造間之僱傭關係因原告自願離職而終止，業經本院認定如前，依前揭規定，本即不得請領失業給付；且原告並未提出已向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，而已完成失業認定之證明，難謂已合於核發失業給付之要件。從而，原告請求被告給付勞保失業給付差額損害47,520元云云，為無理由，應予駁回。

3. 請求返還投資款108,000元部分：

(1) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。是依民事訴訟如係由原

告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院17年上字第917號、43年台上字第377號判例參照）。

- (2) 查原告固主張被告每月以直接扣薪方式，提取員工薪資作為轉投資項目，被告應返還投資款108,000元云云，惟此為被告所否認，是原告自應就其主張之事實先負舉證責任，然原告就上開事實並未提出任何證據舉證以實其說，自難憑採。從而，原告主張被告應返還投資款108,000元云云，為無理由，應予駁回。

4. 請求開立非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」。查兩造間之勞動契約乃經原告單方之意思表示而自願終止乙節，已如前述，是原告請求被告開立非自願離職證明書，為無理由，不應准許。

七、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約關係，依勞工退休金條例第12條第1項及就業服務法之規定，請求被告應給付原告341,914元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論述，併此敘明。

01 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 108 年 2 月 15 日

03 民事勞工法庭 法官 王士珮

04 以上正本係照原本作成。

05 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 108 年 2 月 15 日

08 書記官 梁馨云